

**RAPORT Z BADANIA OCENY KOMPETENCJI  
ABSOLWENTÓW POLITECHNIKI GDAŃSKIEJ  
W OPINII PRZEDSIĘBIORCÓW.**

**Michał Tomczak  
Paweł Ziemiański**

**GDAŃSK 2017**

## SPIS TREŚCI:

Wstęp.....	4
Założenia metodyczne badania.....	6
Charakterystyka próby badawczej.....	7
Ocena kompetencji absolwentów PG.....	11
Motywy decyzji o zatrudnieniu absolwentów PG.....	19
Podsumowanie.....	27
Literatura.....	29
Skład Zespołu ds. monitorowania losów zawodowych absolwentów Politechniki Gdańskiej na kadencję do 31 sierpnia 2020 r.....	30

## WYKAZ SKRÓTÓW

PG – Politechnika Gdańska

WA - Wydział Architektury

WCh - Wydział Chemiczny

WEiA - Wydział Elektrotechniki i Automatyki

WETI - Wydział Elektroniki Telekomunikacji i Informatyki

WFTiMS - Wydział Fizyki Technicznej i Matematyki Stosowanej

WM - Wydział Mechaniczny

WOiO - Wydział Oceanotechniki i Okrętownictwa

WILiŚ - Wydział Inżynierii Lądowej i Środowiska

WZiE - Wydział Zarządzania i Ekonomii

## WSTĘP

W ostatnich latach w Polsce znacząco nasiliły się trudności, z jakimi mierzą się przedsiębiorstwa poszukujące odpowiednich kandydatów do pracy. Zgodnie z badaniami ManpowerGroup (2016), aż 45% polskich pracodawców zadeklarowało problemy w pozyskiwaniu pracowników. Stanowi to najwyższy wynik w ciągu ostatnich 6 lat, a na szczycie grup zawodowych obarczonych największym niedoborem talentów znaleźli się inżynierowie. O nasileniu tego zjawiska decyduje z jednej strony ograniczona podaż kandydatów na rynku pracy, z drugiej zaś poziom posiadanych przez nich kompetencji oraz doświadczenia. Istnienie luki kompetencyjnej potwierdzają również wyniki badań przeprowadzonych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (Kocór 2015), zgodnie z którymi trzech na czterech pracodawców wskazywało na trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. Zjawisko to jest szczególnie nasilone w przypadku mniejszych firm (Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka 2015). Wyeliminowanie ww. luki w obszarze kompetencji (rozumianych jako wiedza, umiejętności i postawy) na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy, możliwe jest m.in. dzięki efektywnie funkcjonującemu systemowi edukacyjnemu (Leoni 2014). Wiedza i umiejętności praktyczne zdobyte na studiach przygotowują do rozpoczęcia aktywności zawodowej i są jednym z czynników decydujących o powodzeniu w miejscu pracy (Ionescu, Cuza 2012).

Jednocześnie absolwenci w sposób naturalny posiadają zazwyczaj niewielkie doświadczenie zawodowe. Wśród pracodawców dość powszechna jest powiązana z tym faktem opinia, że pomimo relatywnie wysokiego poziomu wykształcenia formalnego młodych ludzi, często charakteryzuje tę grupę niższy poziom kompetencji specjalistycznych (Wojdyło-Preisner, Zawadzki 2015). W związku z dużą dynamiką współczesnej gospodarki nie można jednak oczekiwać od uczelni przygotowania w pełni absolwenta do objęcia bezpośrednio po ukończonych studiach dowolnej roli w przedsiębiorstwie, w którym zostanie zatrudniony. Wydaje się, że celem, który podmioty z obszaru edukacji wyższej mogą sobie postawić, jest raczej przygotowanie absolwentów do rozpoczęcia pracy zawodowej zaopatrując ich zarówno w aktualną wiedzę, jak i umiejętności praktyczne, które muszą być dalej rozwijane, aby pozwolić na sprostanie zmieniającym się wymogom. Działaniom takim powinno towarzyszyć weryfikowanie tego, w jaki sposób absolwenci uczelni postrzegani są przez zatrudniających ich pracodawców. Uzyskanie takich informacji pozwala ocenić skuteczność wysiłków uczelni zmierzających do zapewnienia wysokiej jakości edukacji (poprzez dodanie perspektywy ważnego interesariusza jej poczyniń, jakim są pracodawcy), a także może wskazywać kierunki dalszych działań, które warto podjąć nie tylko w ramach samej uczelni, ale także w ramach jej współpracy z otoczeniem.

W związku z powyższym, w uzupełnieniu do prowadzonych w latach 2011-2017 badań dot. monitorowania losów zawodowych absolwentów Politechniki Gdańskiej, których wyniki zostały opublikowane w corocznie przygotowywanych raportach (Tomczak, Ziemiański, Szeluga-Romańska 2017), z inicjatywy Jego Magnificencji Prorektora ds. organizacji Pana prof. dr hab. inż. Janusza T. Cieślińskiego, prof. zw. PG, przeprowadzono także badanie opinii przedsiębiorców na temat kompetencji absolwentów PG. Wyniki badania mogą stanowić cenne źródło informacji w obszarze

skutecznego doboru treści kształcenia pod kątem kompetencji, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy. Sam zaś projekt badawczy spełniać może rolę integrującą, jako czynnik umacniający współpracę środowiska akademickiego z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

## **ZAŁOŻENIA METODYCZNE BADANIA**

Wyniki prezentowane, analizowane i zinterpretowane poniżej są rezultatem badania opinii pomorskich przedsiębiorców na temat kompetencji absolwentów Politechniki Gdańskiej. Badanie przeprowadzone zostało przez Zespół ds. monitorowania losów zawodowych absolwentów Politechniki Gdańskiej, w którego skład wchodzi pracownicy PG: Wydziału Zarządzania i Ekonomii, Biura Karier oraz Działu Międzynarodowej Współpracy Akademickiej.

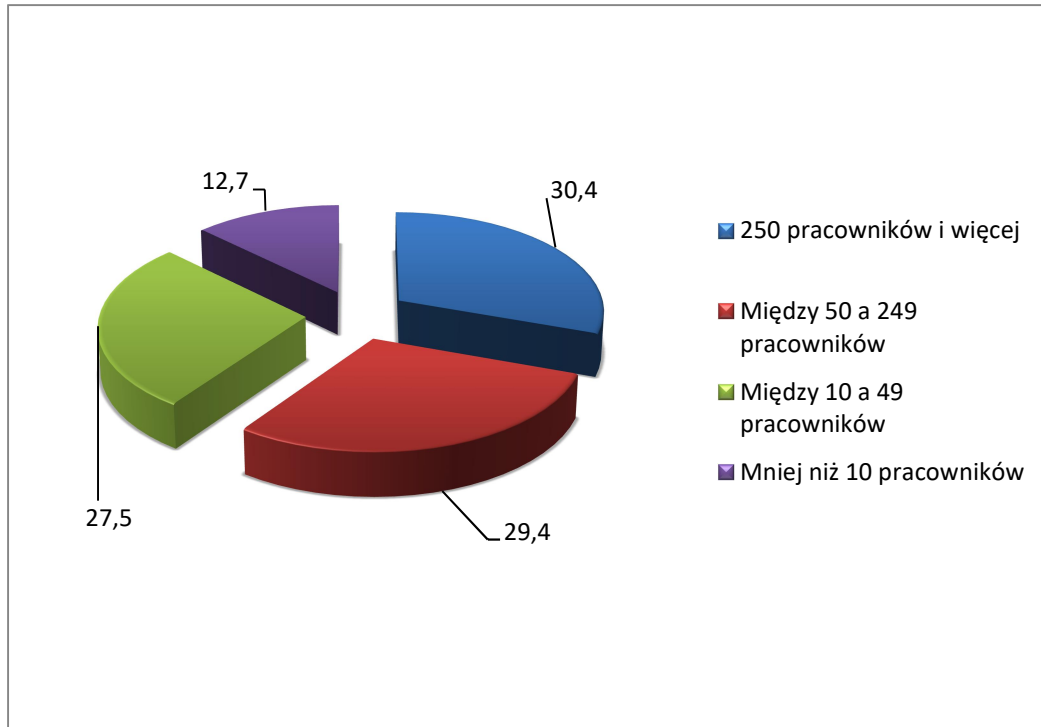
Koncepcja badania oraz narzędzie badawcze w postaci kwestionariusza ankiety opracowane zostały przez pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału Zarządzania i Ekonomii. Elektroniczna wersja formularza przygotowana została przez pracowników Centrum Usług Informatycznych PG.

Badanie sondażowe przeprowadzono w okresie od lutego do września 2017 r. przy wykorzystaniu metody Computer Assisted Web Interview (CAWI). Kwestionariusz ankiety elektronicznej był dystrybuowany do respondentów pocztą elektroniczną. Dobór próby badawczej miał charakter celowy, nielosowy. W jej skład wchodzi przedsiębiorcy znajdujący się w bazie danych Biura Karier PG, bazie danych Wydziału Zarządzania i Ekonomii PG oraz członkowie organizacji zrzeszających przedsiębiorców współpracujących z Politechniką Gdańską (Pracodawcy Pomorza oraz Regionalna Izba Gospodarcza Pomorza). Próba badawcza składała się ze 102 osób reprezentujących pomorskie przedsiębiorstwa, zróżnicowane ze względu na wielkość, długość okresu funkcjonowania oraz branżę, w jakiej działają.

Autorzy raportu pragną złożyć serdeczne podziękowania pani mgr Monice Downar - Kierownikowi Biura Karier PG, pani dr hab. Annie Drapińskiej - Pełnomocnikowi Dziekana WZiE ds. kontaktów z otoczeniem oraz pani mgr Agnieszce Anielskiej - Specjaliście ds. relacji z absolwentami i otoczeniem biznesowym z WZiE za pomoc przy przeprowadzaniu badania. Podziękowania kierowane są także do partnerów ze strony pracodawców: pana Zbigniewa Canowieckiego - Prezydenta Pracodawców Pomorza oraz pana Sławomira Halbryta - Prezesa Zarządu Regionalnej Izby Gospodarczej Pomorza za pomoc w dotarciu do części respondentów.

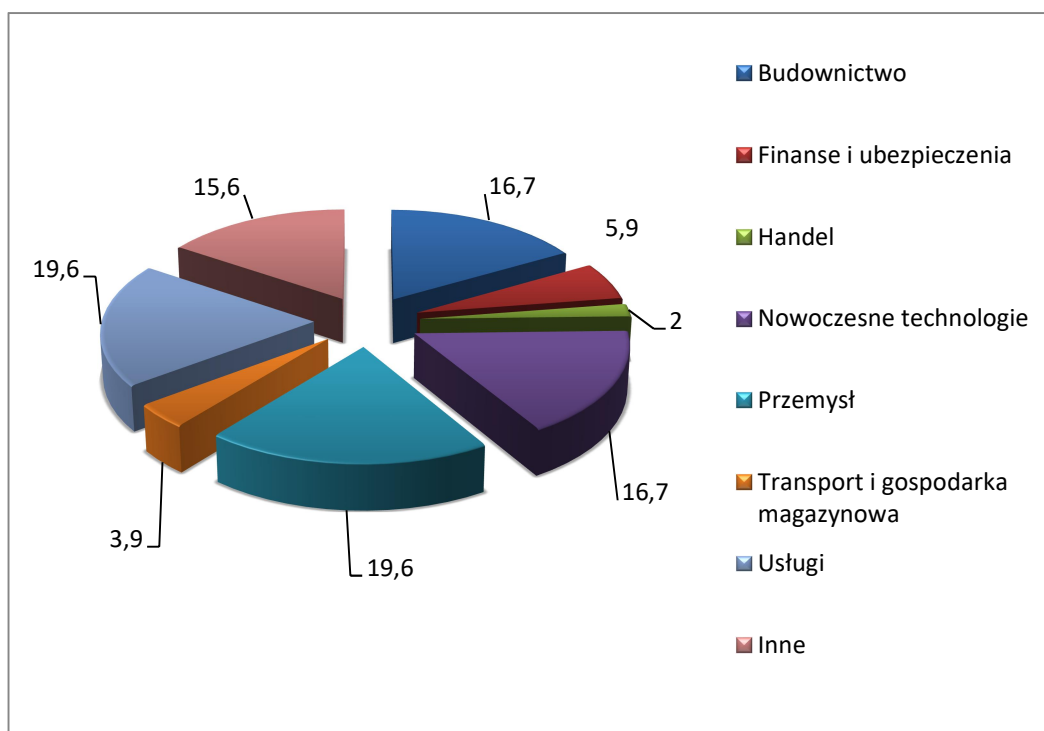
## CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Próba badawcza wg wielkości przedsiębiorstwa (w%), N=102



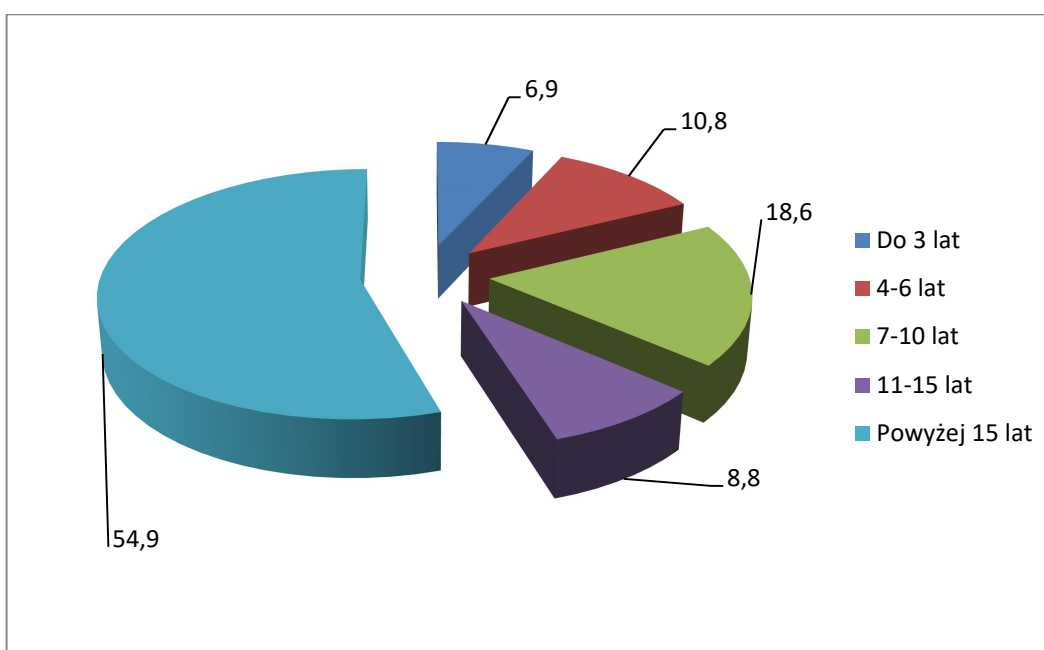
W próbie badawczej najliczniej reprezentowane były duże przedsiębiorstwa (liczące 250 pracowników i więcej) oraz średnie przedsiębiorstwa (liczące między 50 a 249 pracowników). Najmniej liczną grupę stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. W związku z tym, że próba badawcza nie była reprezentatywna, nie można wnioskować z uzyskanego rezultatu o tym, w jakiej wielkości firm najczęściej zatrudniani są absolwenci PG. Wielkość firmy może być natomiast z powodzeniem wykorzystana jako zmienną grupującą przy analizie odpowiedzi uzyskanych od respondentów na poszczególne pytania. Wyniki tak dokonanych analiz będą prezentowane w dalszych częściach raportu.

### Próba badawcza wg branży działalności przedsiębiorstwa (w%), N=102



Badane przedsiębiorstwa reprezentowały różne branże, spośród których najliczniej występowały takie sektory jak: przemysł i usługi (po 19,6%) oraz nowoczesne technologie i budownictwo (po 16,7%).

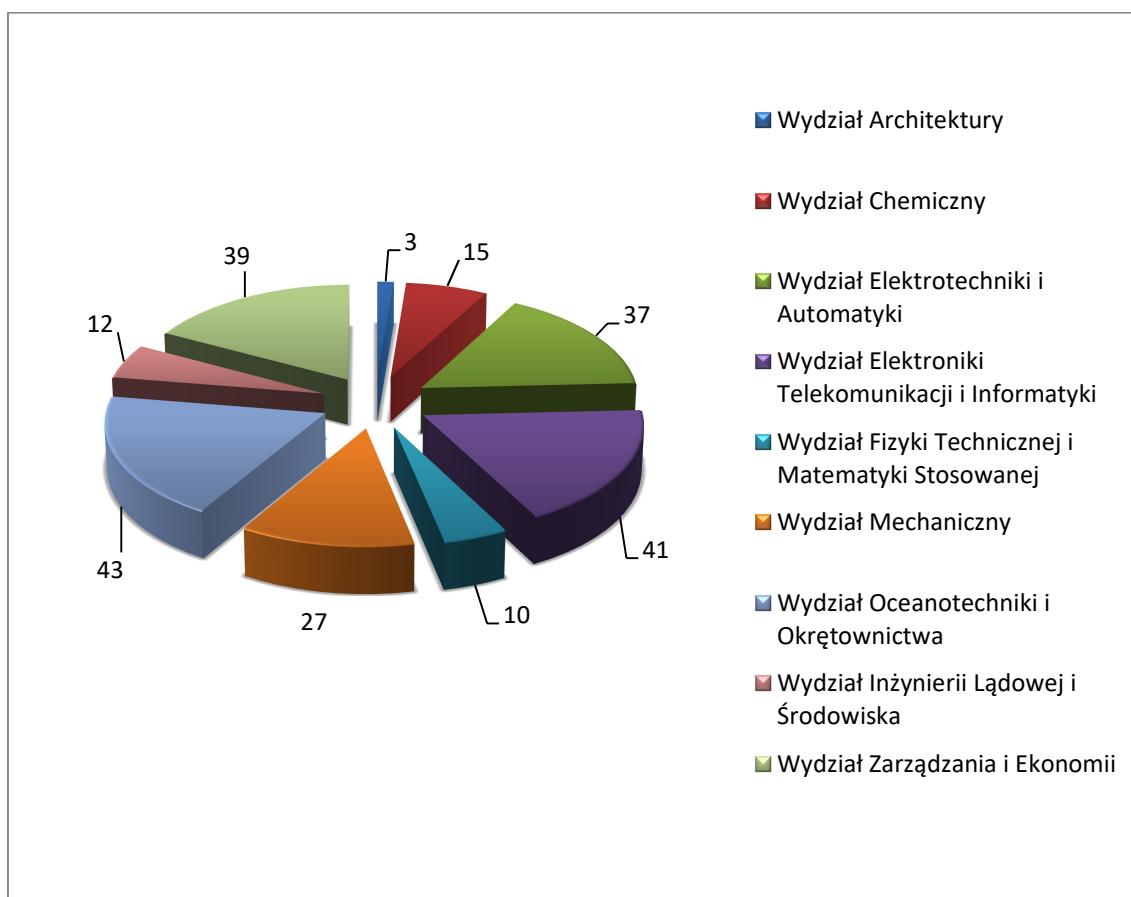
### Próba badawcza wg długości istnienia na rynku (w%), N=102





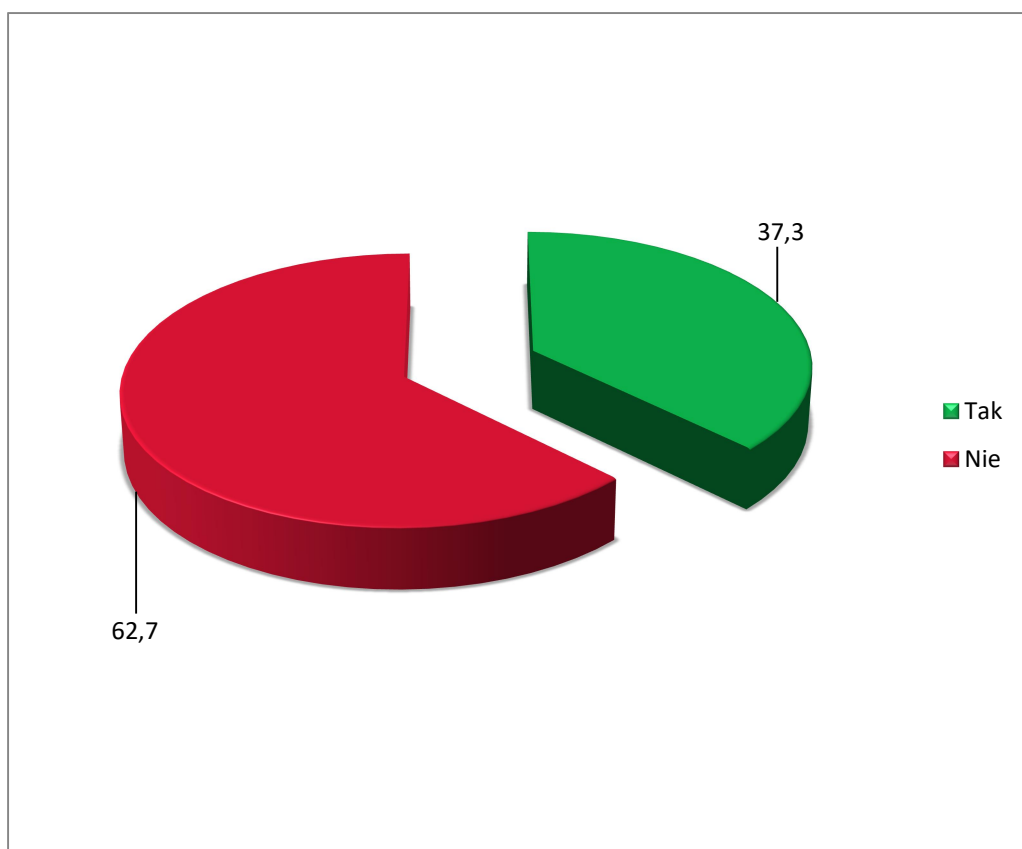
Ponad połowę (54,9%) spośród badanych przedsiębiorstw charakteryzowało długoletnie doświadczenie na rynku, dłuższe niż 15 lat. W dalszej kolejności były to przedsiębiorstwa funkcjonujące od 7 do 10 lat (18,6%), od 4 do 6 lat (10,8%) oraz od 11 do 15 lat (8,8%). Najmniej liczną grupę stanowiły młode przedsiębiorstwa, istniejące nie dłużej niż 3 lata (6,9%).

**Liczba wskazań wydziałów, z których pochodzą absolwenci PG zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach, N=102**



Respondenci zostali poproszeni o wskazanie wydziałów PG, z których pochodzą zatrudnieni przez nich absolwenci. W związku z tym, że jedno przedsiębiorstwo może zatrudniać absolwentów różnych wydziałów, uczestnicy badania mogli zaznaczyć wiele odpowiedzi i suma wskazań wynosi więcej niż 102. Na powyższym wykresie przedstawiono liczbę wskazań poszczególnych wydziałów. Ze względu na to, że respondenci nie stanowili próby reprezentatywnej nie można z ich deklaracji wyciągać wniosków dotyczących tego jak łatwo absolwentom znaleźć zatrudnienie po ukończeniu poszczególnych wydziałów PG. Bardziej reprezentatywne wyniki dotyczące tego aspektu można znaleźć w raporcie dotyczącym losów zawodowych absolwentów (Tomczak, Ziemiański, Szeluga-Romańska 2017). Z pewnością warto mieć natomiast na uwadze, że przedstawione w dalszej części raportu opinie o kompetencjach absolwentów będą w większym stopniu dotyczyły absolwentów tych wydziałów, które były częściej wskazywane w odpowiedzi na powyższe pytanie.

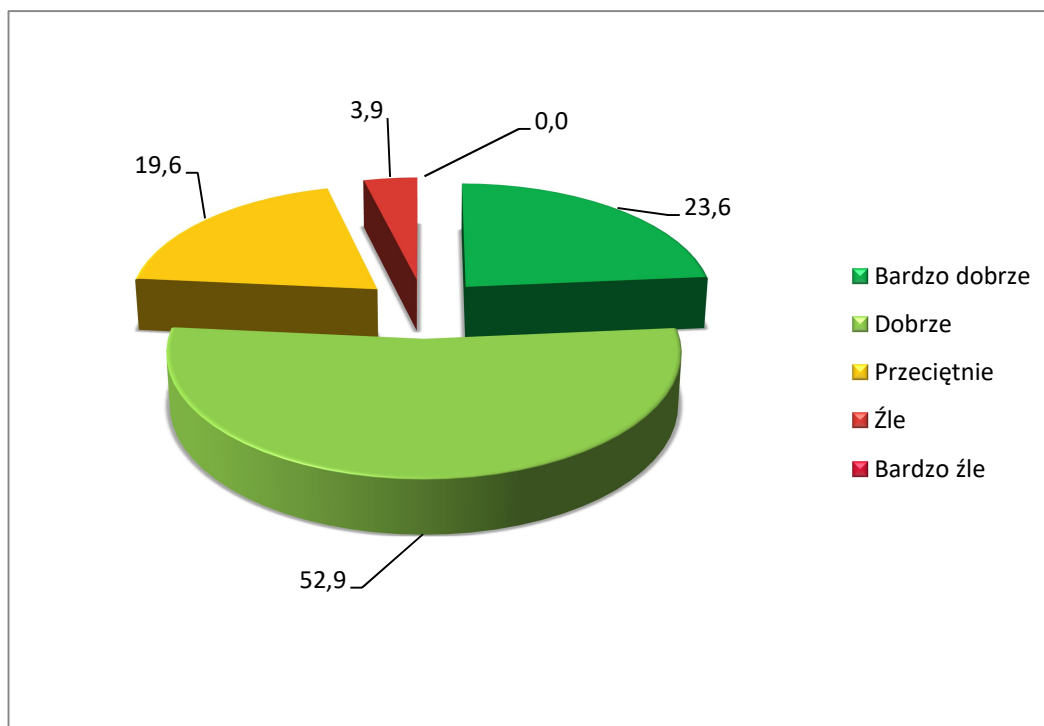
### Odsetek respondentów będących absolwentami PG, N=102



Respondenci zostali także poproszeni o odpowiedź na pytanie czy sami są absolwentami Politechniki Gdańskiej. Absolwenci PG stanowili ponad jedną trzecią ankietowanych (37,3%), a pozostałe 62,7% to osoby, które nie kończyły PG.

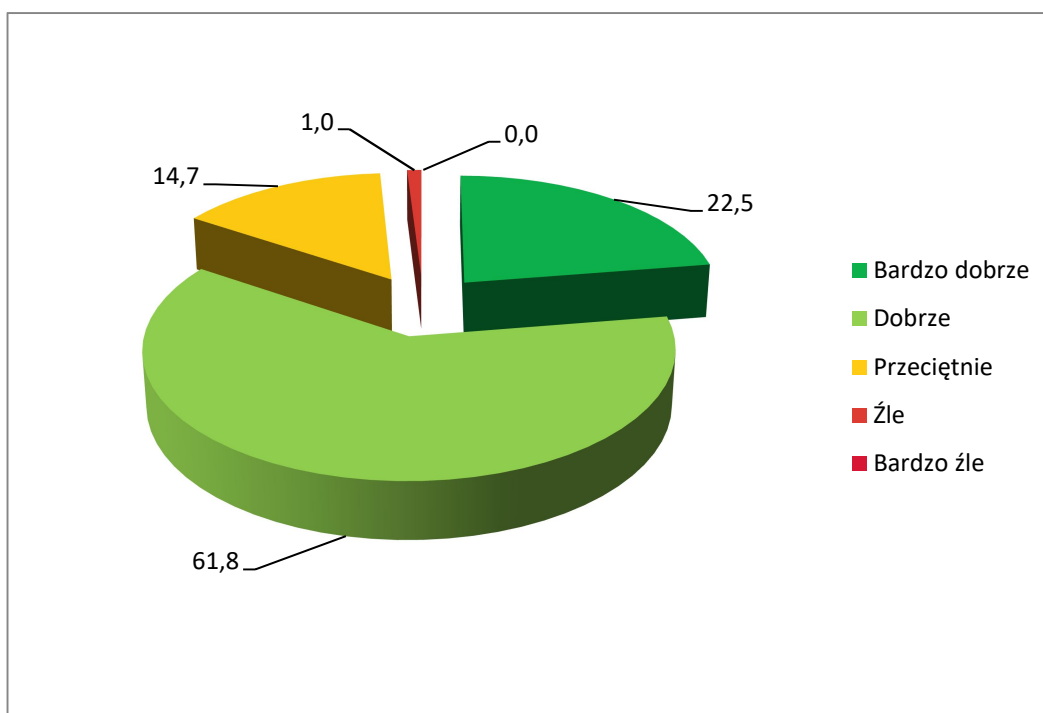
## OCENA KOMPETENCJI ABSOLWENTÓW PG

Ocena przygotowania absolwentów PG do wymagań zajmowanego stanowiska pracy (w%), N=102



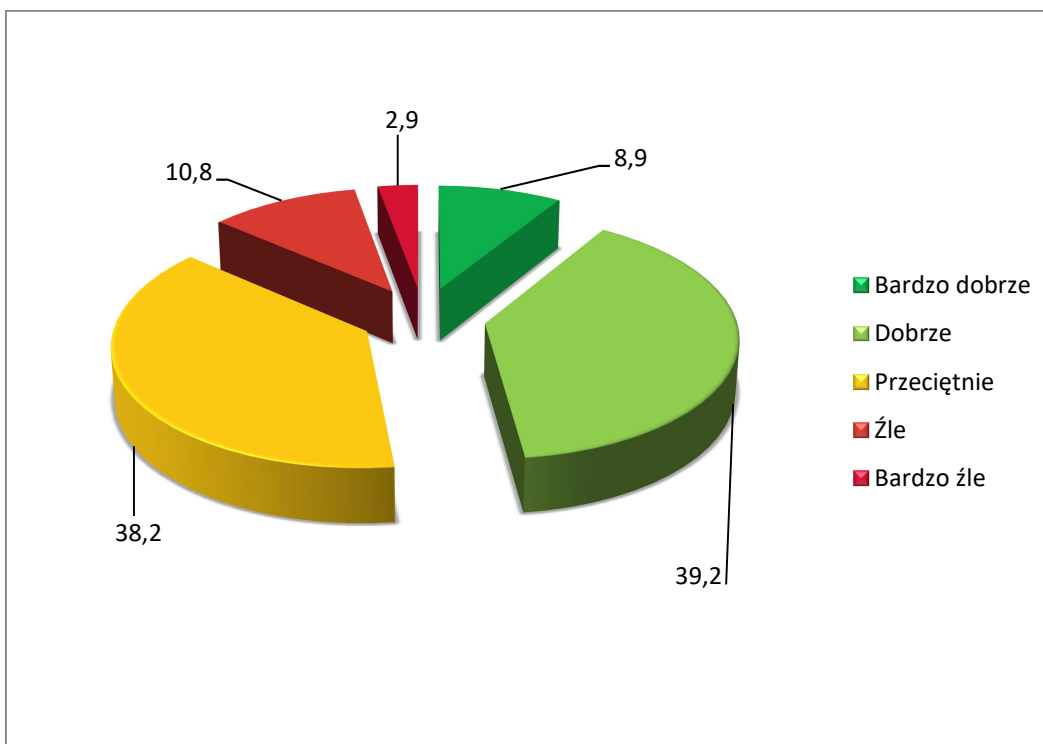
Ponad połowa (52,9%) spośród ankietowanych przedsiębiorców dobrze oceniła przygotowanie absolwentów PG do wymagań zajmowanego stanowiska pracy, natomiast prawie co czwarta osoba (23,6%) określiła ich przygotowanie jako bardzo dobre. Łącznie daje to wysoki odsetek respondentów (ponad 76%) pozytywnie oceniających ten parametr. Jedynie 3,9% badanych źle oceniło przygotowanie absolwentów. Warto zwrócić uwagę, że żaden z respondentów nie ocenił go jako bardzo źle.

### Ocena wiedzy teoretycznej absolwentów PG (w%), N=102



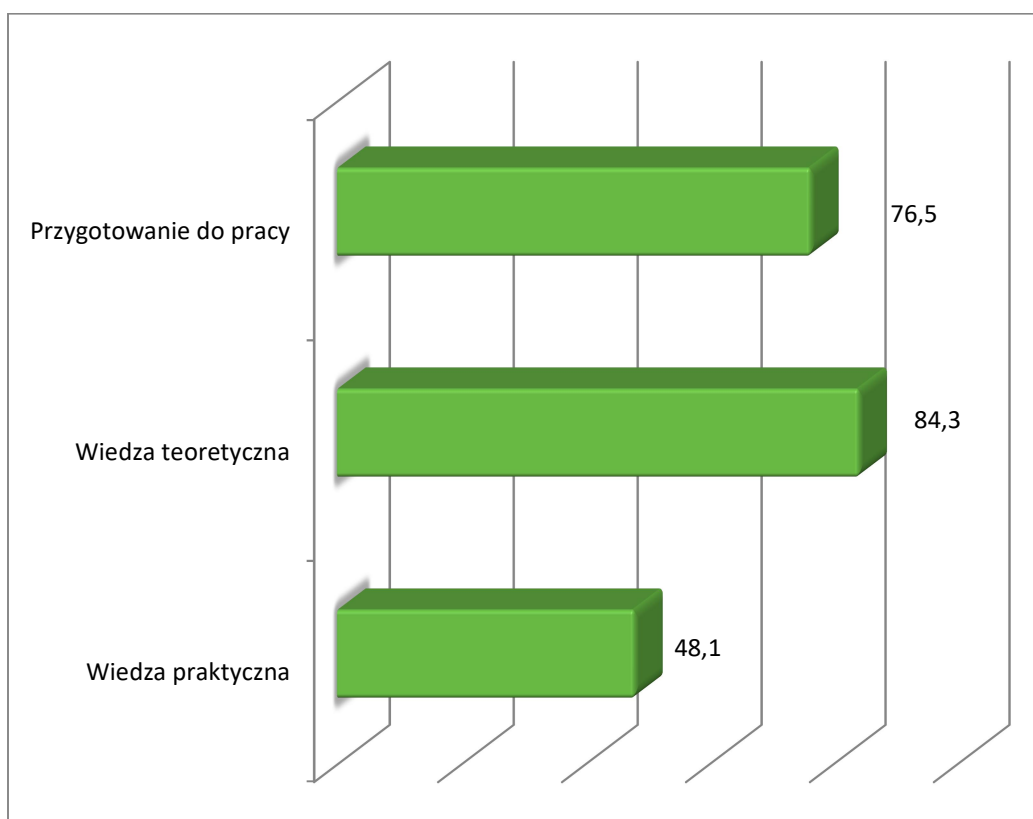
Jeszcze korzystniej niż ocena przedsiębiorców odnośnie przygotowania do pracy, przedstawia się ocena wiedzy teoretycznej posiadanej przez absolwentów. Dobrze lub bardzo dobrze oceniło ją ponad 84% spośród ankietowanych osób. Jedynie 1% badanych ocenił ją źle. Ponownie nikt nie ocenił jej jako bardzo złą.

### Ocena wiedzy praktycznej absolwentów PG (w%), N=102



Ocena wiedzy praktycznej absolwentów jest niższa niż w przypadku dwóch poprzednich pytań. Prawie co drugi respondent (48,1%) określił ją jako dobrą lub bardzo dobrą. 38,2% oceniło jej poziom jako przeciętny, natomiast 13,7% oceniło ją jako złą lub bardzo złą. Wynik ten jest spójny z twierdzeniem, że wśród pracodawców może powszechnie panować opinia, zgodnie z którą pomimo relatywnie wysokiego poziomu wykształcenia formalnego młodych ludzi, jednocześnie często charakteryzuje tę grupę niższy poziom kompetencji zawodowych i specjalistycznych (Wojdyło-Preisner, Zawadzki 2015). Uzyskany rezultat pokazuje, że jest tak do pewnego stopnia również w przypadku absolwentów PG.

**Porównanie oceny przygotowania do pracy, wiedzy teoretycznej i wiedzy praktycznej absolwentów PG – odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze” (w%), N=102**

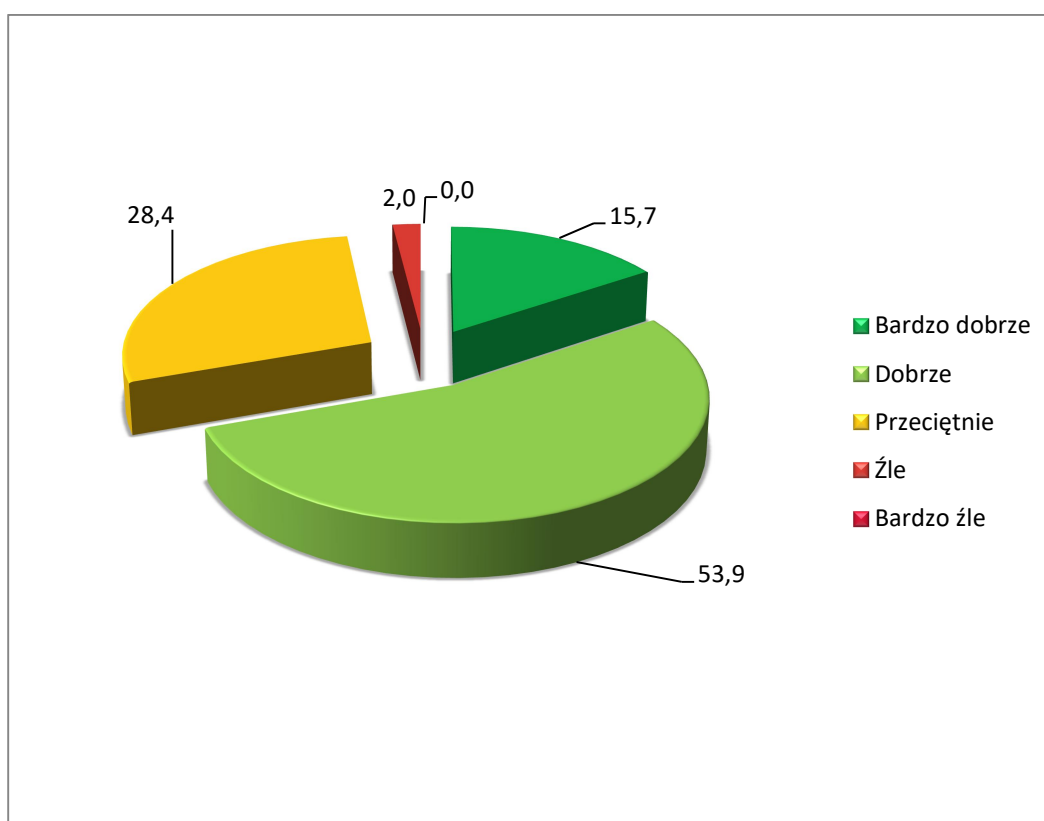


Odnosząc względem siebie ocenę wymienionych powyżej parametrów, zauważalne są znaczące różnice w ocenie poziomu wiedzy teoretycznej i praktycznej absolwentów. W przypadku tej pierwszej aż 84,3% wszystkich ocen stanowiły odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze”. Z kolei w przypadku wiedzy praktycznej odpowiedzi takich było w sumie 48,1%. Dodatkowo warto zwrócić uwagę na fakt, że ocena ogólnego przygotowania do pracy absolwentów była również zdecydowanie pozytywna – aż 76,5% odpowiedzi stanowiły oceny wskazujące na bardzo dobre i dobre przygotowanie absolwentów. Można pokusić się o próbę interpretacji uzyskanych rezultatów. Oznaczać mogą one, że choć poziom wiedzy praktycznej oceniany jest niżej niż teoretycznej, są one łącznie wystarczające do tego, żeby absolwenci PG z powodzeniem obejmowali swoje stanowiska pracy. Jedno z możliwych wyjaśnień wskazywać może na to, że przedsiębiorcy w dobie tak szybko jak obecnie postępującego rozwoju narzędzi i technologii potrzebują pracowników o coraz wyższym poziomie specjalizacji. W związku z tym oceniają oni ogólne przygotowanie absolwentów pozytywnie pomimo tego, że część wiedzy praktycznej absolwenci mogą zdobyć dopiero realizując już swoje obowiązki na stanowisku pracy

(początkowo nawet w bardziej podstawowym zakresie). Jak wspomniano we wstępie do raportu, od uczelni nie można oczekiwać przygotowania swoich absolwentów do posiadania wszelkich kwalifikacji potrzebnych na dowolnym stanowisku pracy. Celem uczelni powinno być raczej dążenie do wykształcenia postaw, przekazanie wiedzy oraz rozwijanie umiejętności umożliwiających rozpoczęcie z powodzeniem kariery zawodowej. Dalsze ich aktualizowanie i przekształcanie w toku pracy na wysoce specjalistyczne kompetencje powinno dokonywać się zgodnie z ideą life-long learning. Jednocześnie zauważalnie niższa ocena posiadanej przez absolwentów wiedzy praktycznej w porównaniu do teoretycznej, może skłaniać do rozważenia przez uczelnię położenia większego nacisku na działania prowadzące do bardziej praktycznego kształcenia studentów, na przykład poprzez uaktualnianie treści przedmiotów czy też dalszą intensyfikację współpracy z otoczeniem.

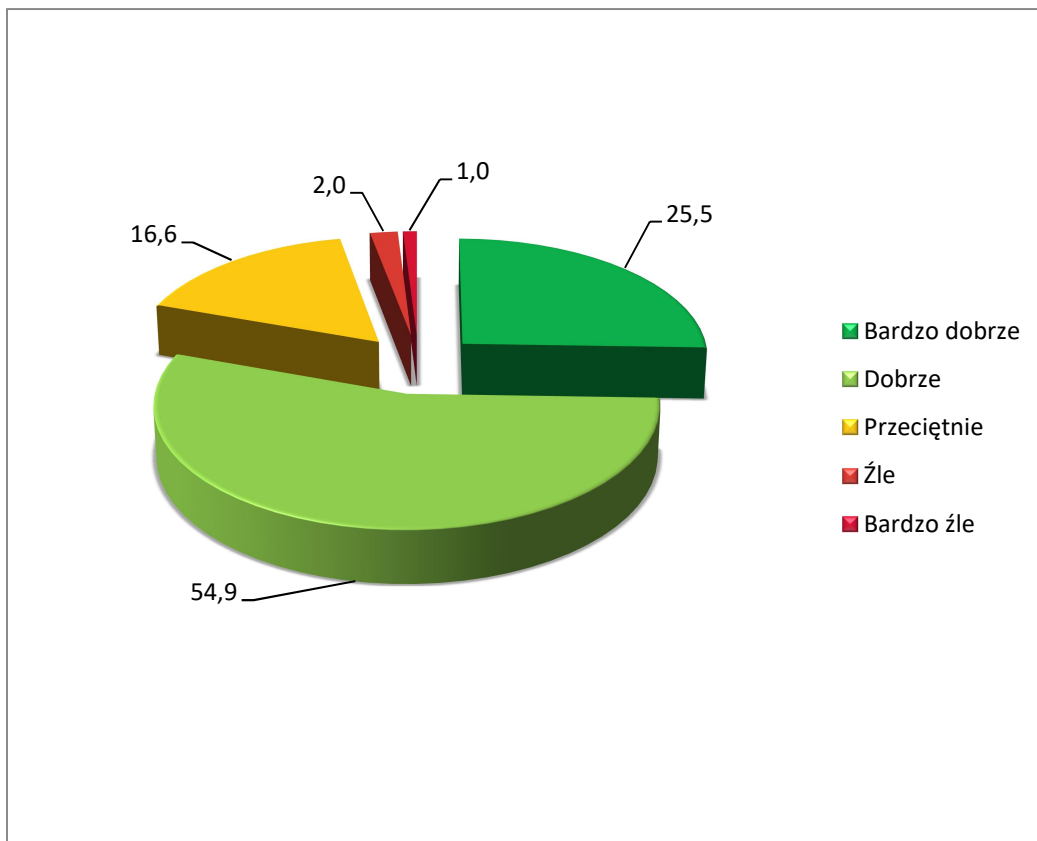
Badani zostali również poproszeni o ocenę kilku wybranych kompetencji, kluczowych pod kątem pracy zawodowej (Filipowicz 2016). Wśród nich były: kompetencje specjalistyczno-techniczne (kierunkowe dla danej branży), kompetencje społeczne (interpersonalne) oraz kompetencje menedżerskie (związane z zarządzaniem pracownikami).

**Ocena kompetencji specjalistyczno-technicznych absolwentów PG (w%), N=102**



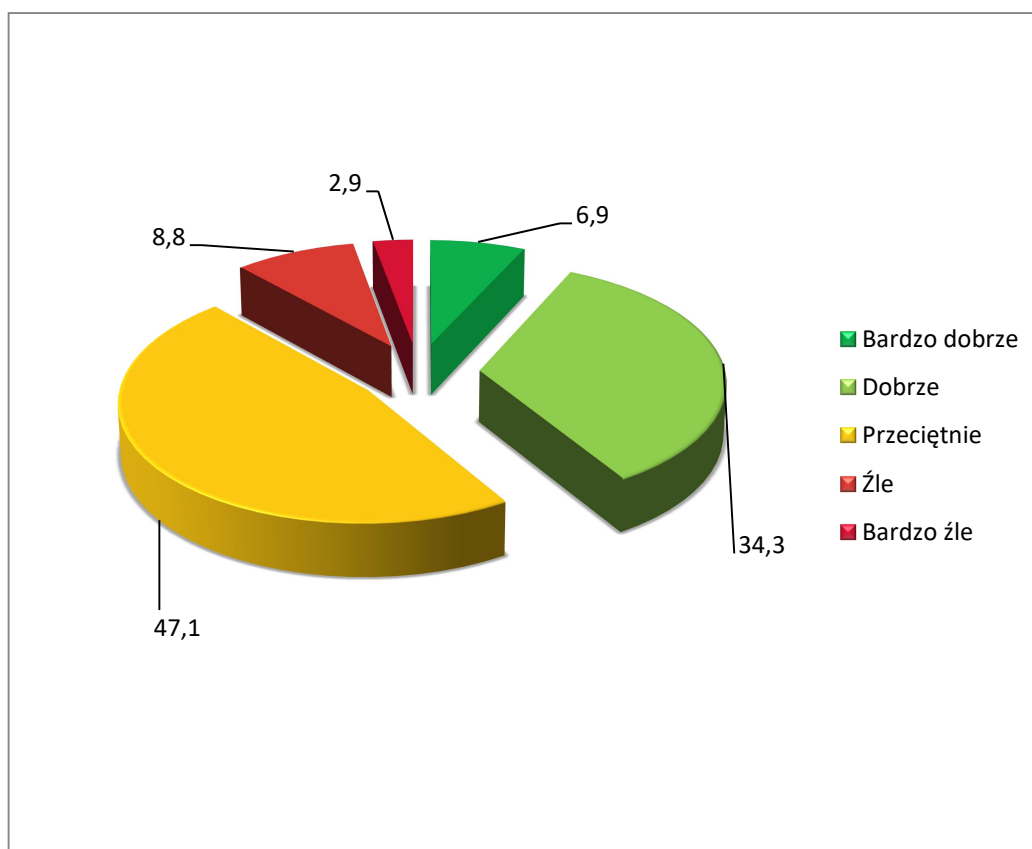
Kompetencje specjalistyczne określano najczęściej jako dobre (53,9%), co łącznie z odpowiedziami osób oceniających je bardzo dobrze (15,7%) dało odsetek 69,6% ocen pozytywnie określających ww. parametr. Jedynie 2% badanych oceniło ww. kompetencje negatywnie.

### Ocena kompetencji społecznych (interpersonalnych) absolwentów PG (w%), N=102



Co ciekawe, poziom kompetencji społecznych u absolwentów PG oceniony został jeszcze wyżej niż w przypadku kompetencji specjalistycznych. Łącznie aż 80,4% przedsiębiorców oceniło je pozytywnie (dobrze lub bardzo dobrze). Przeciwnego zdania było jedynie 3% spośród badanych. Wynik ten wydaje się korespondować z opisanym we wstępie i postrzeganym przez pracodawców większym deficytem kompetencji technicznych w porównaniu do tak zwanych kompetencji miękkich. Prawdopodobne jest również, że osoba zatrudniająca absolwenta uczelni technicznej przede wszystkim takich kompetencji od niego oczekuje, a ich ewentualny brak lub niższy poziom silniej wpływa na zdolność wykonywania określonej pracy i jest wyraźniej zauważany przez pracodawcę.

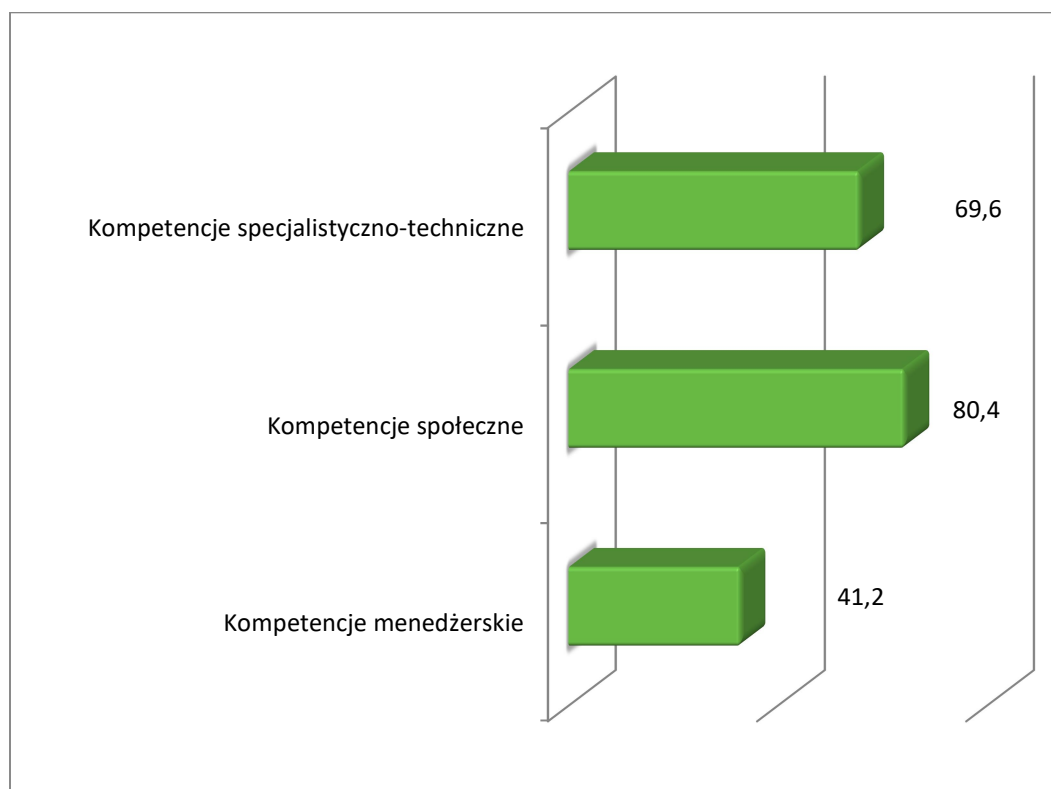
### Ocena kompetencji menedżerskich (związanych z zarządzaniem) absolwentów PG (w%), N=102



Spośród wymienionych kompetencji kluczowych, najniżej oceniono kompetencje menedżerskie absolwentów PG. Bardzo dobrze lub dobrze oceniło je 41,2% przedsiębiorców, a 47,1% określiło ich poziom jako przeciętny. 11,7% respondentów oceniło negatywnie ten rodzaj kompetencji u absolwentów. Warto zaznaczyć, że najniższa ocena poziomu tych kompetencji nie powinna dziwić, gdyż w toku edukacji (zarówno na poziomie uniwersyteckim, jak i na wcześniejszych etapach) absolwenci mają najmniej okazji do rozwijania właśnie kompetencji menedżerskich. Kompetencje specjalistyczno-techniczne rozwijane są w toku studiów na realizowanych kursach, kompetencje społeczne zaś na przykład w ramach prac nad grupowymi projektami. Rozwój kompetencji menedżerskich wymaga z kolei uwzględnienia w programie studiów zajęć ich dotyczących i/lub praktycznych doświadczeń związanych z zarządzaniem ludźmi. Być może warto rozważyć w jaki sposób uczelnia może zintensyfikować swoje obecne działania tak, żeby absolwenci w większym stopniu byli przygotowani do objęcia ról lidarskich.

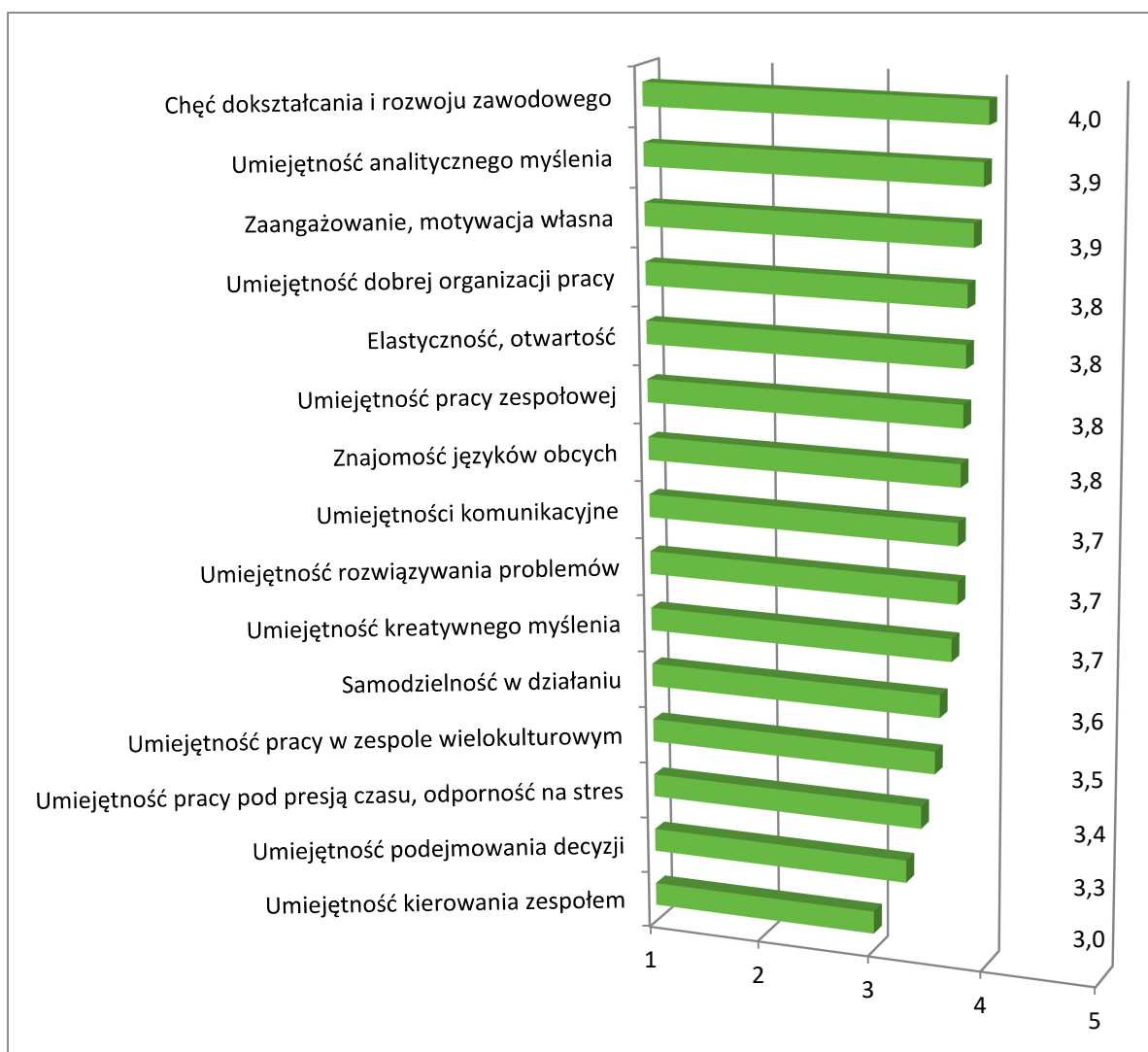


**Porównanie oceny kompetencji specjalistyczno-technicznych, społecznych i menedżerskich absolwentów PG – odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze” (w%), N=102**



Dla podsumowania, na wykresie powyżej przedstawiono opisane powyżej wyniki w formie zagregowanej: zaprezentowane są procentowe udziały zsumowanych ocen „bardzo dobrze” i „dobrze” dla każdego z trzech rodzajów analizowanych kluczowych kompetencji.

### Ocena wybranych kompetencji absolwentów PG, N=102 (skala 1-5, średnia arytmetyczna)

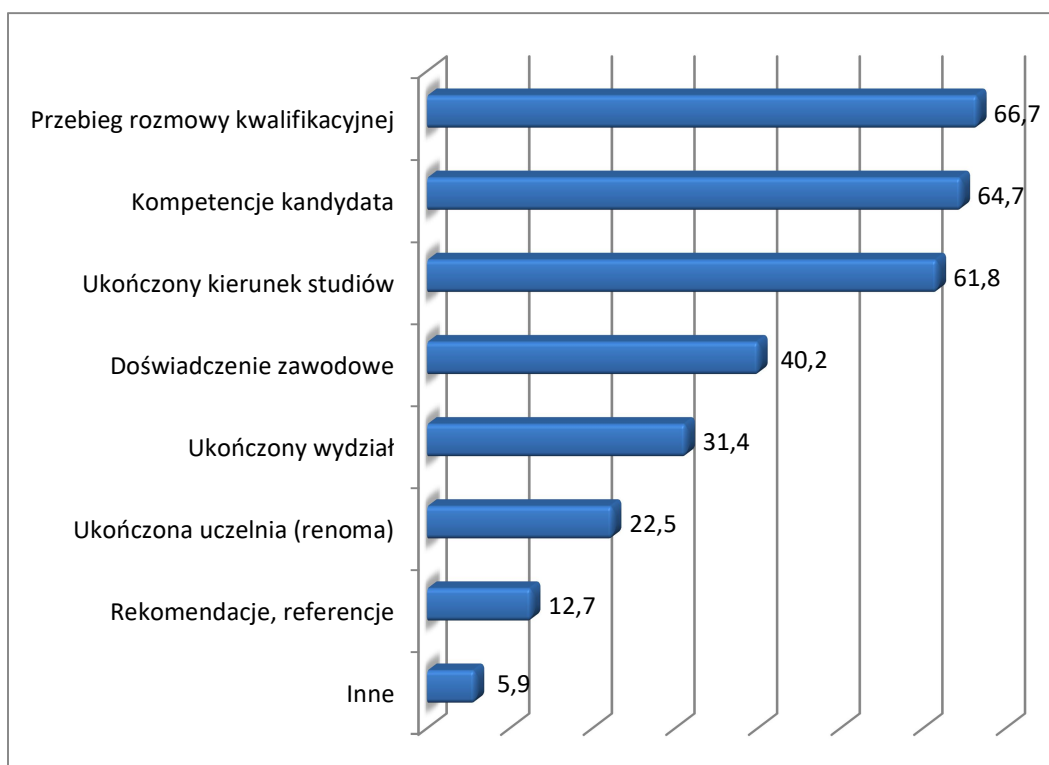


Przedsiębiorcy zostali poproszeni również o ocenę szczegółową wybranych kompetencji przydatnych w pracy zawodowej (w oparciu o skalę od 1 do 5 - im wyższa liczba, tym lepsza ocena poziomu kompetencji). Wykorzystując w analizie średnią arytmetyczną stwierdzono, że niemal wszystkie z wymienionych kompetencji oceniono wyżej niż przeciętnie. Najwyżej oceniono chęć doksztalcenia i rozwoju zawodowego, umiejętność analitycznego myślenia oraz zaangażowanie i motywację własną. Najniższą ocenę uzyskały natomiast kompetencje w obszarze umiejętności kierowania zespołem, umiejętności podejmowania decyzji oraz umiejętności pracy pod presją czasu. Umiejętność kierowania zespołem była też jedyną kompetencją, którą oceniono średnio na poziomie przeciętnym (średnia ocena wyniosła 3,0).

## MOTYWY DECYZJI O ZATRUDNIENIU ABSOLWENTÓW PG

Następna część kwestionariusza ankiety została zatytułowana „Motywy decyzji o zatrudnieniu absolwentów PG”. Ankietowani przedstawiciele przedsiębiorstw byli w niej pytani zarówno o kluczowe czynniki decydujące o zatrudnieniu kandydata do pracy, jak i o sposoby rekrutacji, konieczność posiadania przez kandydata doświadczenia oraz o współpracę z Politechniką Gdańską. Pozyskane odpowiedzi mogą być przydatne zarówno przy planowaniu działań nakierowanych na zwiększenie szans absolwentów na otrzymanie propozycji objęcia stanowiska pracy o które się ubiegają, jak i dla wskazania obszarów współpracy pomiędzy uczelnią, a pracodawcami, które warto utrzymywać, a także rozwijać.

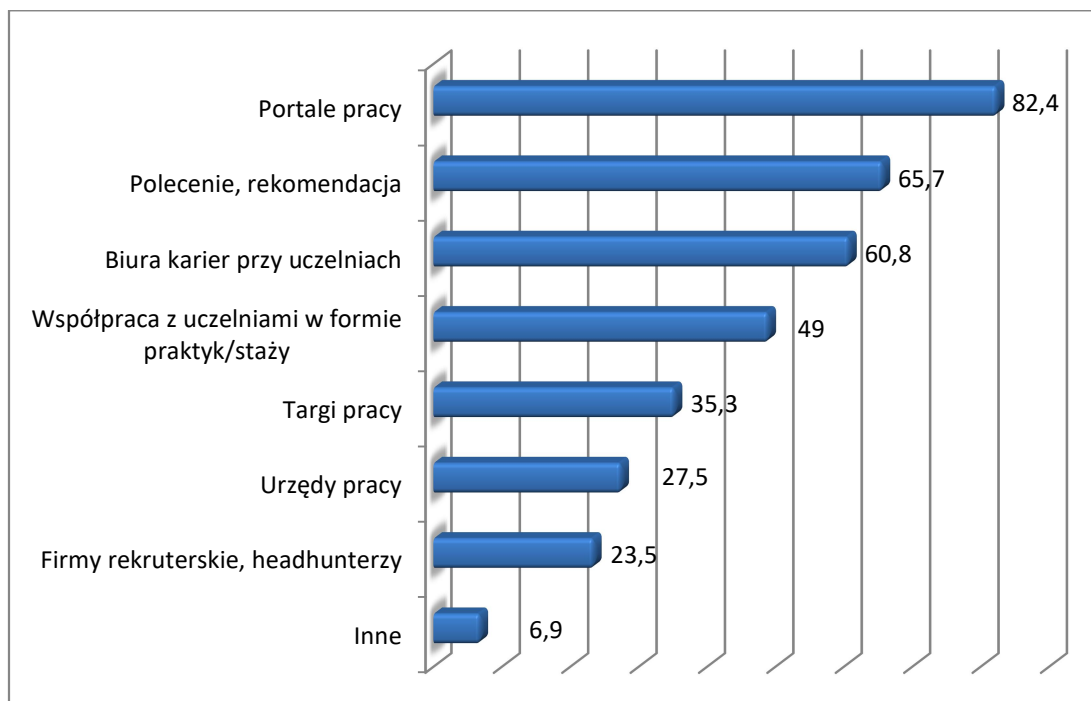
**Kluczowe czynniki przesądające o podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata (w%),  
N=102 (nie sumuje się do 100%)**



Pytanie dotyczące kluczowych czynników przesądających o zatrudnieniu kandydata było pytaniem wielokrotnego wyboru. Uczestnicy badania mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi. Na wykresie powyżej pokazano jak duży procent osób ankietowanych zaznaczył każdy z wymienionych czynników. Wśród czynników przesądających o zatrudnieniu kandydata w opinii ankietowanych przedsiębiorców trzy mają kluczowe znaczenie (zostały wskazane przez ponad 60% badanych). Są to

kolejno: przebieg rozmowy kwalifikacyjnej, kompetencje kandydata oraz ukończony kierunek studiów. Pozostałe czynniki, takie jak m.in. doświadczenie zawodowe, ukończony wydział, uczelnia i jej renoma czy referencje przedstawione przez kandydatów były rzadziej wskazywane jako kluczowe. Uzyskane rezultaty prowadzą do interesujących wniosków. Z jednej strony warto zwrócić uwagę na to, że przebieg rozmowy rekrutacyjnej uznano za najważniejszy czynnik. Oznacza to, że absolwenci studiów powinni zadbać o przygotowanie do niej. Rozważyć można także wprowadzenie na uczelni usystematyzowanych działań zmierzających do tego, żeby osoby kończące PG rozwinęły umiejętność odpowiedniego przygotowania się do rozmowy oraz zaprezentowania się w jej trakcie. Duże znaczenie dla przedstawicieli przedsiębiorstw mają także kompetencje kandydata oraz ukończony kierunek studiów, co zapewne ściśle związane jest z wymogami danego stanowiska pracy. Interesująca jest stosunkowo niewielka liczba wskazań odpowiedzi „Ukończona uczelnia (renoma)”. Uzyskany wynik sugeruje, że w opinii pracodawców ma ona stosunkowo nieduże znaczenie (22,5% ankietowanych wskazało istotność tego czynnika). W prowadzonych corocznie badaniach dotyczących losów absolwentów PG uzyskanie dyplomu renomowanej uczelni jest bardzo istotnym źródłem ich satysfakcji. Absolwenci określając swoje zadowolenie z ukończenia uczelni, oceniali je na wyższym poziomie niż satysfakcję z ukończenia danego wydziału czy kierunku studiów (Tomczak, Ziemiański, Szeluga-Romańska 2017). W świetle przedstawionego powyżej wyniku warto zwrócić uwagę na tę rozbieżność w percepcji absolwentów oraz zatrudniających ich pracodawców, dla których renoma uczelni nie ma tak dużego znaczenia.

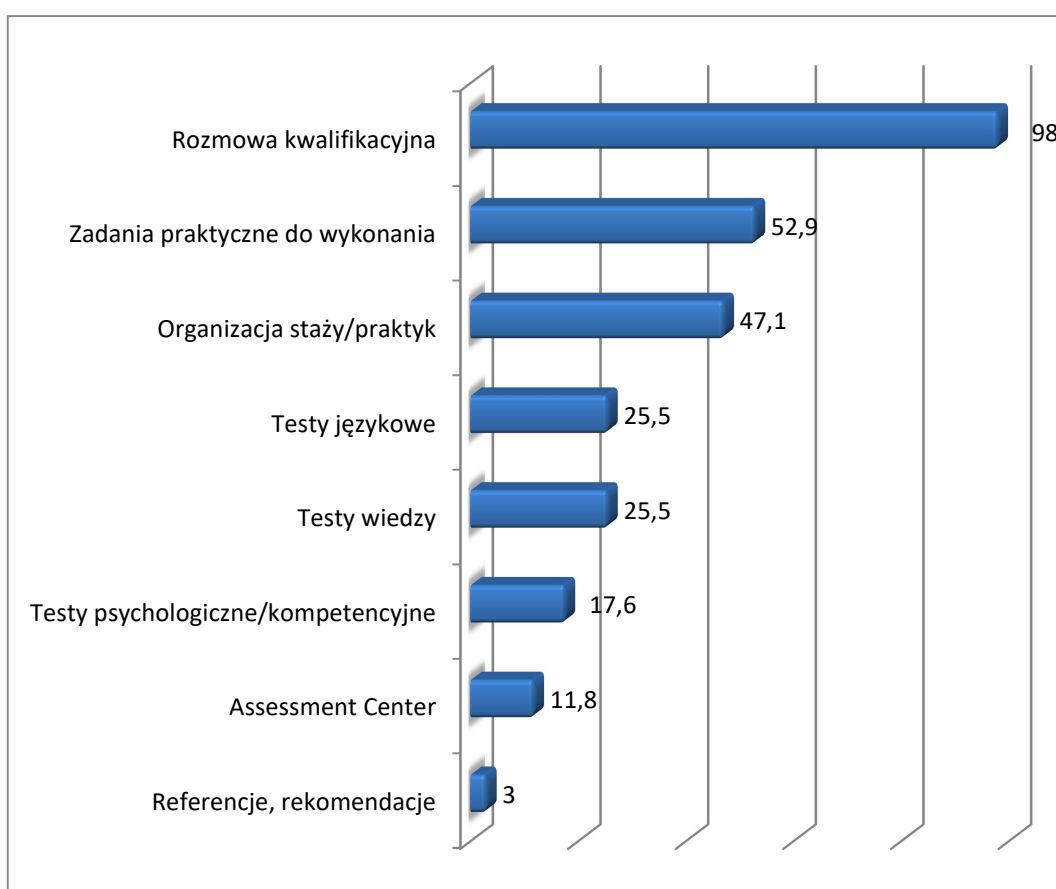
**Sposoby pozyskiwania pracowników w ramach rekrutacji zewnętrznej-z rynku pracy (w%),  
N=102 (nie sumuje się do 100%)**



Przedsiębiorcy poszukując pracowników na rynku pracy wykorzystywali do tego celu przede wszystkim internetowe portale pracy (82,4%). 65,7% korzystało z polecenia, rekomendacji innych osób i był to drugi najczęściej wskazywany sposób pozyskiwania pracowników. Znaczącą rolę odgrywały również biura karier przy uczelniach, na które wskazało ponad 60% ankietowanych. Respondenci wskazywali także na udział w targach pracy oraz współpracę z podmiotami zajmującymi się pośrednictwem pracy, reprezentującymi zarówno sektor publiczny (urzędy pracy), jak i niepubliczny (prywatne firmy rekruterskie i headhuntingowe).

W kolejnym pytaniu osoby ankietowane zostały poproszone o wskazanie metod diagnozowania kompetencji kandydatów do pracy. Wyniki zaprezentowano poniżej.

#### Metody diagnozowania kompetencji kandydatów do pracy (w%), N=102 (nie sumuje się do 100%)

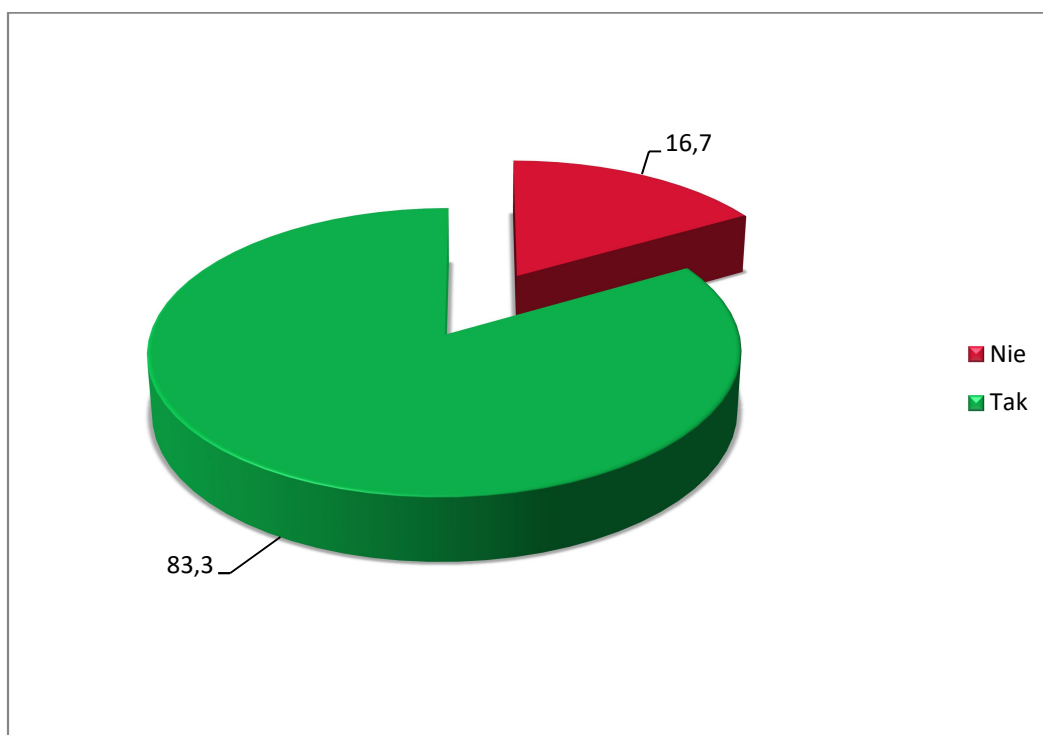


W ramach procedury doboru pracowników, kompetencje kandydatów diagnozowane były najczęściej za pomocą rozmowy kwalifikacyjnej - tę metodę wskazali prawie wszyscy respondenci (98%). Ponad połowa ankietowanych osób (52,9%) deklarowała rozszerzenie scenariusza rozmowy kwalifikacyjnej, poprzez proszenie kandydatów o rozwiązanie zadań praktycznych weryfikujących posiadane przez nich kompetencje. Niespełna połowa badanych (47,1%) proponowała także rozmaite formy staży oraz praktyk dla studentów, starając się dotrzeć do najbardziej wartościowych kandydatów jeszcze podczas ich nauki na uczelni. Działanie to przedstawiono również jako formę diagnozy kompetencji, ponieważ częstą praktyką jest oferowanie na dalszym etapie pracy tym osobom, które wykażą się

wartościowymi dla organizacji kompetencjami w trakcie trwania stażu. W dalszej kolejności wskazywano także na różne formy testów diagnozujących kompetencje z zakresu znajomości języków obcych, testy psychologiczne i kompetencyjne oraz procedurę oceny zintegrowanej (assessment center). Nieliczne osoby wskazały również na referencje i rekomendacje.

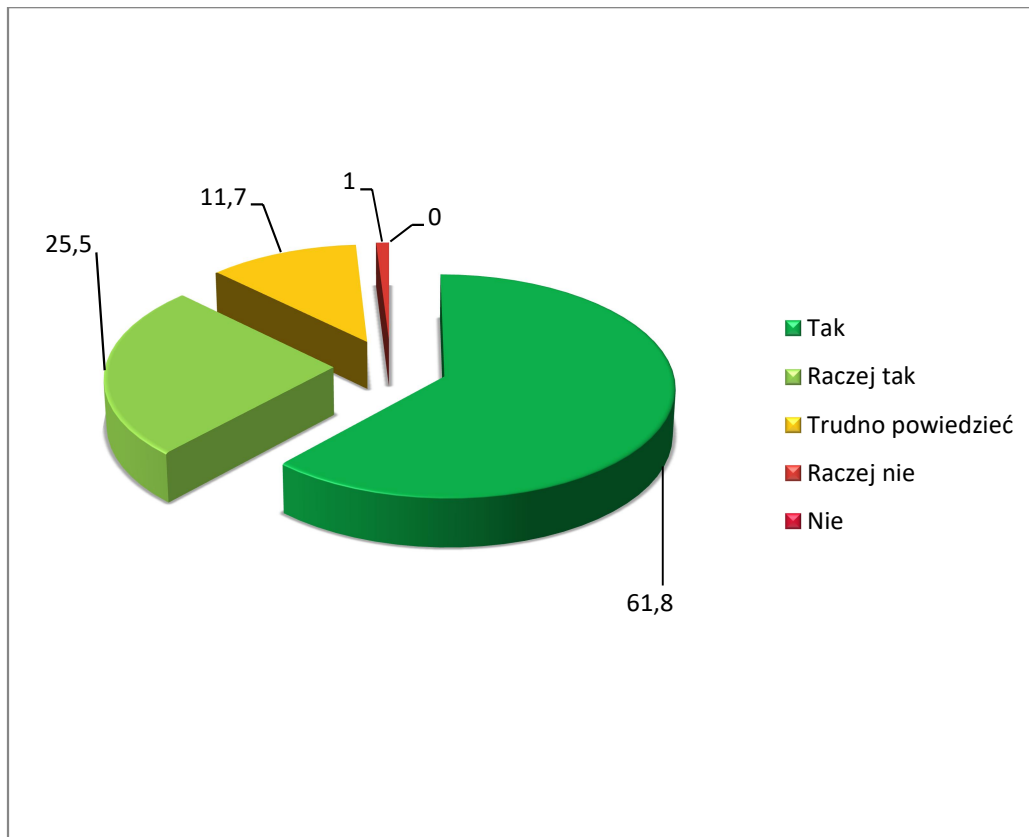
Respondenci zostali także zapytani o to, czy zatrudnili wcześniej oraz czy rozważyliby zatrudnienie w przyszłości absolwenta PG nie mającego żadnego doświadczenia zawodowego. Uzyskane odpowiedzi zaprezentowane są na wykresach poniżej.

**Zatrudnianie absolwentów PG nieposiadających szerokiego doświadczenia zawodowego, bezpośrednio po ukończeniu nauki na studiach (w%), N=102**



Aż 83,3% przedsiębiorców zatrudniło w przeszłości absolwenta uczelni nie posiadającego doświadczenia zawodowego bezpośrednio po ukończeniu przez niego nauki na studiach.

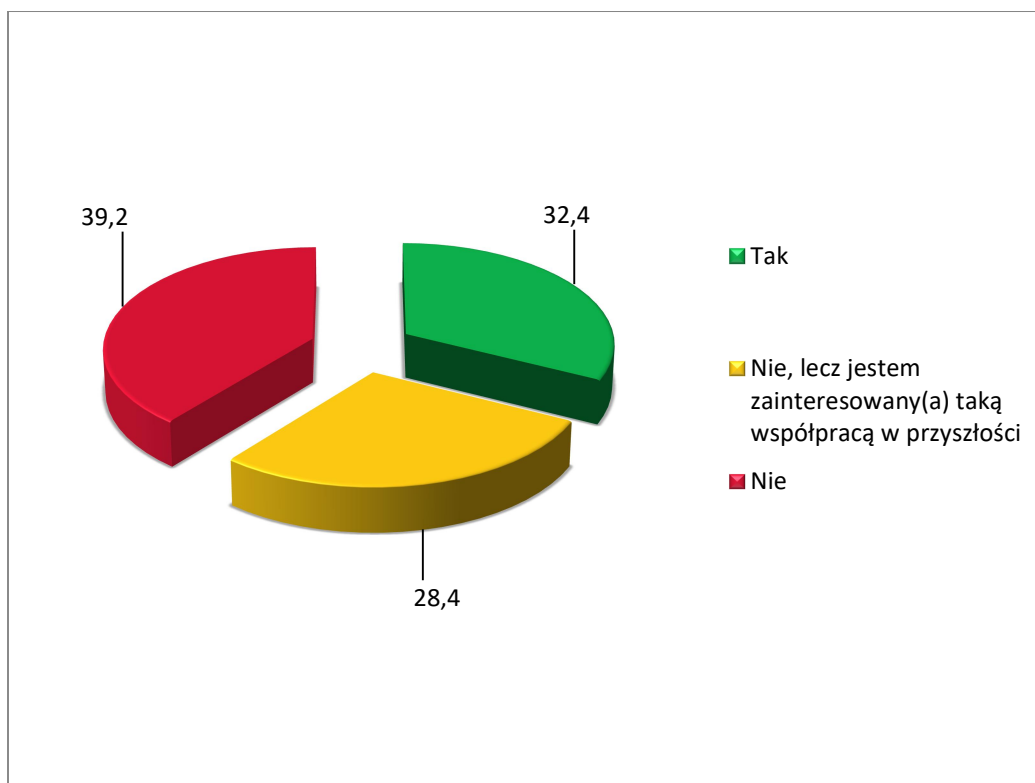
**Opinie na temat zatrudniania w przyszłości absolwentów PG nieposiadających szerokiego doświadczenia zawodowego, bezpośrednio po ukończeniu nauki na studiach (w%), N=102**



Ponadto, aż 87,3% ankietowanych stwierdziło, że są zdecydowani lub raczej zdecydowani na zatrudnienie niedoświadczonego absolwenta w przyszłości. Jedynie jedna osoba była przeciwnego zdania.

Respondenci byli również pytani o to, czy obecnie współpracują z Politechniką Gdańską, o charakter tej współpracy oraz o ewentualną chęć jej rozpoczęcia w przypadku przedsiębiorstw dotychczas nie angażujących się w tego rodzaju działania.

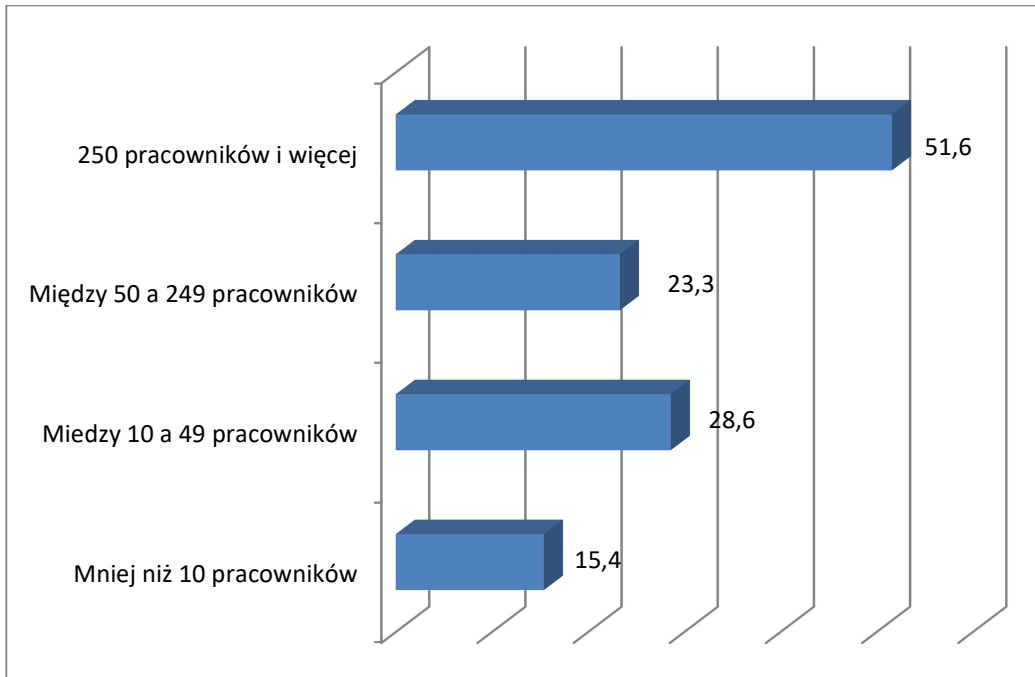
#### Współpraca z PG w zakresie programów praktyk studenckich lub staży (w%), N=102



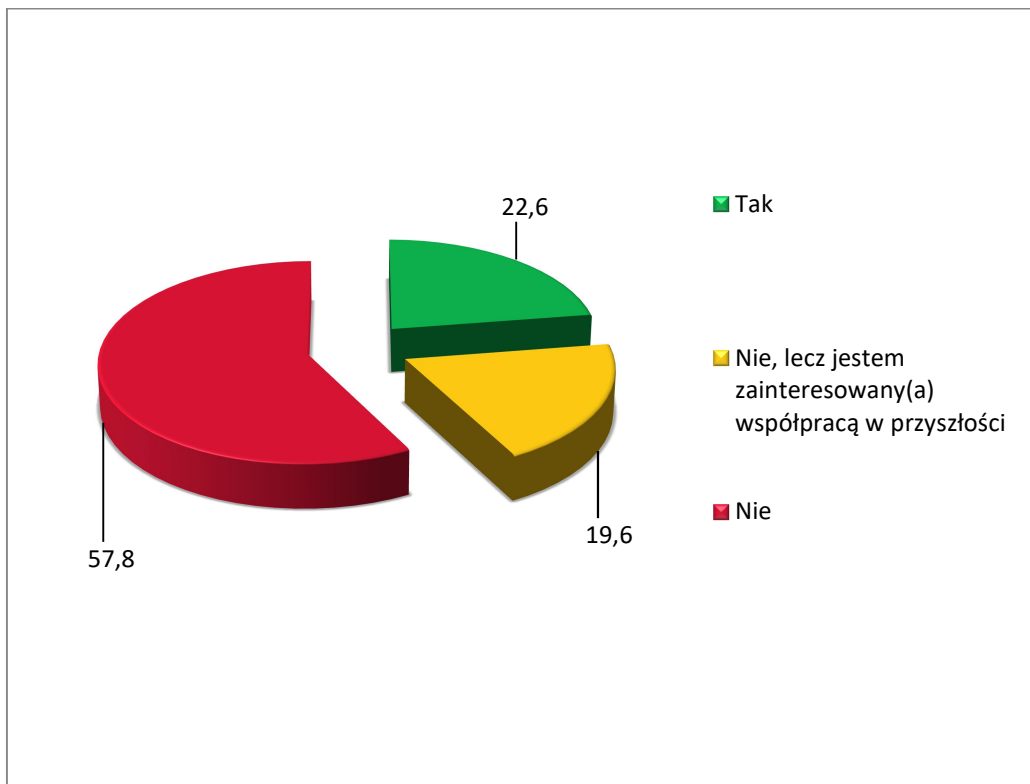
Prawie co trzeci (32,4%) spośród ankietowanych przedsiębiorców współpracował z PG w zakresie programów praktyk lub staży, natomiast 28,4% zadeklarowało chęć nawiązania takiej współpracy w przyszłości. Łącznie zatem ponad 60% ankietowanych to osoby współpracujące obecnie z PG lub deklarujące chęć nawiązania współpracy. Dalsza analiza uzyskanych odpowiedzi wykazała, że odsetek przedsiębiorstw współpracujących z uczelnią powiązany jest z ich wielkością. Najczęściej tego typu współpracę deklarowały największe przedsiębiorstwa (aż 51,6%), natomiast najrzadziej przedsiębiorstwa najmniejsze, w przypadku których było to jedynie 15,4%. Ponadto częściej współpracę z PG deklarowały osoby będące jej absolwentami (42,1%) w porównaniu do przedsiębiorców nie będących absolwentami uczelni (26,6%). Wynik ten wskazywać może na istotność utrzymywania przez uczelnię kontaktów z absolwentami jako jeden z czynników mogących ułatwiać nawiązywanie efektywnej współpracy z otoczeniem.



**Współpraca z PG w zakresie programów praktyk studenckich lub staży  
wg wielkości przedsiębiorstwa – odpowiedzi „tak” (w%), N=102**



**Współpraca z PG w innej formie (w%), N=102**



Ponad 22% przedsiębiorców deklaroowało również współpracę w innej formie niż praktyki i staże studenckie. Ankietowani byli proszeni o opisanie rodzaju tej współpracy. Dotyczyła ona przede wszystkim realizacji wspólnych projektów, uczestniczenia w targach pracy, organizacji spotkań informacyjnych, wykładów, seminariów i warsztatów dla studentów podczas których prezentowana jest firma. Niespełna 20% wyrażało chęć nawiązania współpracy innej niż staże i praktyki współpracy z uczelnią w przyszłości.

## PODSUMOWANIE

Uzyskane w ramach przeprowadzonych badań i opisane w niniejszym raporcie wyniki mogą nastrajać dość optymistycznie. Przede wszystkim warto podkreślić, że respondenci w znaczącej większości pozytywnie ocenili poziom przygotowania absolwentów PG do zajmowanego stanowiska pracy. Bardzo wysoko ocenione zostały przygotowanie teoretyczne absolwentów, a także kompetencje o charakterze społecznym. Jest to szczególnie istotne gdy zwrócimy uwagę na fakt, że jednym z kluczowych czynników przesądzających o podjęciu decyzji o zatrudnieniu konkretnego kandydata są według ankietowanych przedsiębiorców właśnie posiadane przez niego kompetencje. Ankietowani oceniając poziom poszczególnych rodzajów kompetencji wskazali, że kompetencje teoretyczne absolwentów są wyższe niż praktyczne, co nie powinno dziwić biorąc pod uwagę często niewielkie doświadczenie zawodowe osób, które dopiero kończą studia. Jednocześnie warto podkreślić znaczenie uzyskanych od zdecydowanej większości respondentów deklaracji odnoszących się do chęci zatrudniania absolwentów PG pozbawionych szerokiego doświadczenia zawodowego. Wynik ten może również stanowić potwierdzenie faktu posiadania przez absolwentów odpowiednich kompetencji. Z pewnością należy w jego interpretacji wziąć pod uwagę to, że obecnie na rynku pracy istnieje niedobór pracowników, który powoduje, że pracodawcy mają mniejszą możliwość dokonywania surowej selekcji. Niemniej jednak znacząca część badanych także w przeszłości zatrudniała absolwentów PG bez doświadczenia, a ich kompetencje oceniła pozytywnie. Spójne jest z tym to, że niektóre spośród kompetencji charakteryzujących absolwentów PG, które zostały ocenione przez respondentów najwyżej, jak m.in.: chęć doksztalcania i rozwoju zawodowego oraz zaangażowanie i motywacja własna umożliwić mogą szybkie nabycie niezbędnego doświadczenia i umiejętności praktycznych.

Przedstawione w raporcie wyniki badań zmierzających do poznania opinii przedsiębiorców w zakresie oceny kompetencji absolwentów uczelni stanowią cenne źródło wiedzy, która może służyć ocenie stanu obecnego oraz wskazywać dalsze możliwe działania. Beneficjentami badań nie są jedynie uczelnia i przedsiębiorcy, lecz także studenci, a nawet potencjalni kandydaci na studia. Badania tego typu przyczyniają się do kontynuowania dialogu i zacieśniania współpracy pomiędzy uczelnią a przedsiębiorcami, integracji środowiska uczelnianego ze środowiskiem społeczno-gospodarczym, a także stanowić mogą element promocji wśród potencjalnych kandydatów na studia.

Warto na zakończenie wskazać także kilka możliwych działań, które warto rozpocząć, kontynuować lub też intensyfikować. Przede wszystkim uzasadnione będzie kontynuowanie obecnych badań. Celowe będzie rozszerzenie próby badawczej pracodawców, co zwiększy poziom trafności badań i pozwoli wnioskować w sposób bardziej rzetelny o absolwentach wszystkich wydziałów PG. Dodatkowo warto przynajmniej część wyników uzyskanych w badaniu rozpowszechnić także wśród studentów uczelni. Wiedza o tym, na co zwracają uwagę ich potencjalni pracodawcy może z jednej strony pozwolić na lepsze przygotowanie się do procesu rekrutacji i zwiększenie szans na zatrudnienie na pożądanym stanowisku, z drugiej zaś spowodować weryfikację pewnych obiegowych opinii (na przykład o konieczności posiadania istotnego doświadczenia zawodowego już

po ukończeniu studiów). Dla uczelni jako całości oraz dla poszczególnych wydziałów istotne wnioski mogą z kolei dotyczyć możliwości współpracy z otoczeniem gospodarczym, którym są zatrudniające absolwentów PG przedsiębiorstwa. Warto zwrócić uwagę na to, że badani przedsiębiorcy deklarowali w większości współpracę lub chęć jej rozpoczęcia. Nawet jeśli wziąć pod uwagę fakt, że próba jest niereprezentatywna, deklaracje te wskazują na to, że przynajmniej wśród części pracodawców istnieje chęć zacieśniania współpracy z Politechniką Gdańską. Co więcej, wśród ankietowanych była ona częściej widoczna u osób, które same ukończyły PG. Wynik ten zdaje się jednoznacznie wskazywać potrzebę utrzymywania kontaktu z osobami, które uzyskały dyplom uczelni i zapraszania ich do współpracy, co pozwoli na zbudowanie kapitału społecznego, z którego można korzystać zarówno w czasach dobrej koniunktury gospodarczej gdy absolwenci nie mają problemu ze znalezieniem pracy, jak i w czasach spowolnienia, gdy staje się to trudniejsze.

## LITERATURA

Bykowski P., Szeluga-Romańska M., Tomczak M. (2015) „Raport. Badanie jakości kształcenia i losów zawodowych absolwentów Politechniki Gdańskiej. Rocznik 2013”, Gdańsk, Wydawnictwo PG.

Filipowicz, G. (2016). „Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista”, Warszawa.

Ionescu A.M., Cuza A.I. (2012) “How does education affect labour market outcomes?” *Review of Applied Socio-Economic Research*, 4(2), 130-144.

Kocór M. (2015) „Niedopasowanie kompetencyjne” w: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunku działań*, red. J. Górniak, Warszawa, PARP.

Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M. (2015) „Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Raport z badania pracodawców i ofert pracy”, Warszawa, PARP.

ManpowerGroup. (2016) “Rozgryźć niedobór talentów”. [http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2016/09/2016\\_Raport\\_Niedob%C3%B3r\\_talent%C3%B3w-info.-prasowa-ManpowerGroup.pdf](http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2016/09/2016_Raport_Niedob%C3%B3r_talent%C3%B3w-info.-prasowa-ManpowerGroup.pdf) Dostęp: 19.09.2017.

Tomczak M., Ziemiański P., Szeluga-Romańska M. (2017) „Raport z badania losów zawodowych absolwentów Politechniki Gdańskiej. Rocznik 2014, Gdańsk.

Wojdyło-Preisner M., Zawadzki K. (2015) „Bariery zatrudnialności osób młodych w Polsce”. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, 1(35), 55-73.

**SKŁAD ZESPOŁU DS. MONITOROWANIA LOSÓW ZAWODOWYCH  
ABSOLWENTÓW POLITECHNIKI GDAŃSKIEJ NA KADENCJĘ  
DO 31 SIERPNIA 2020**

dr Michał Tomczak - koordynator zespołu (adiunkt, Wydział Zarządzania i Ekonomii)

dr Paweł Bykowski (adiunkt, Wydział Zarządzania i Ekonomii)

dr Marta Szeluga-Romańska (adiunkt, Wydział Zarządzania i Ekonomii)

dr Paweł Ziemiański (adiunkt, Wydział Zarządzania i Ekonomii)

mgr Monika Downar (Kierownik Biura Karier)

mgr Maria Doerffer (specjalista, Dział Międzynarodowej Współpracy Akademickiej)